

# REGISTRO DE JORNADA LABORAL: el Covid 'propaga' el fichaje en remoto

El Covid ha cambiado radicalmente los procesos de registro de la jornada laboral -obligatorio desde mayo de 2019 para todas las empresas, aún en situación de teletrabajo- al provocar, en muchos casos, tener que realizarlos en remoto y sin ningún contacto físico. Ambos factores han invalidado temporalmente sistemas que requieren la presencialidad del empleado, como las tarjetas de proximidad, la huella dactilar y otros más tradicionales como los registros en papel. ¿Cómo se han adaptado las empresas a estos cambios?

La movilidad, la flexibilidad de horarios y la desconexión digital inherentes al teletrabajo y a la nueva situación derivada de la pandemia han provocado que los procesos de registro de la jornada laboral se hayan tenido que digitalizar a la fuerza para poder cumplir con dichos requisitos.

## Tendencias en fichaje en remoto: el móvil gana por goleada, pero con cautela respecto a la geolocalización

De esta forma, desde que comenzó la pandemia, estamos asistiendo a un boom de los sistemas de fichaje en remoto. Los más extendidos son a través de una app móvil (con huella digital o cámara, y con posibilidad de geolocalización); el fichaje web (a través de un portal del empleado); o mediante llamada telefónica (interactuando con una locución y confirmando con un PIN), aunque, en breve, se podrían sumar otras modalidades como la que apunta Carolina Barrero, Responsable de RRHH de ADH Hotels & Resorts: "Registrar el inicio de la jornada cuando se enciende el ordenador y el final de la jornada cuando se apaga el dispositivo sería un sistema muy fiable que, además, favorecería la desconexión digital". También la realización

de una fotografía al empleado en el momento de fichar, una opción aún de uso minoritario.

En cualquier caso, según indica Guayarmina Peña, Directora de Marketing y Comunicación Digital de MHP, actualmente "el móvil gana por goleada, ya que es la opción más cómoda y efectiva". Pero hay que tener en cuenta que, en muchos casos, este sistema va acompañado de un servicio de geolocalización, que puede generar cierto rechazo por parte de los empleados. Concretamente sirve para comprobar en qué ubicación se ha realizado el fichaje y si es la informada como lugar de trabajo (el domicilio, las instalaciones de un cliente, un viaje de trabajo...). Tal como apunta Miguel Fresneda, CEO de Woffu, este recurso puede ser muy valioso para las empresas que prefieren que los empleados trabajen desde un lugar y/o centro de trabajo específico. Hasta tal punto que, como asegura Javier Sánchez, Director Comercial de Softmachine, este sistema "permite denegar un marcaje fuera de un área autorizada, o que, si esto se produce, se deba autorizar por el manager". Además, también puede ser útil en caso de que se inicie



**“El servicio de geolocalización puede generar rechazo por parte de los empleados”**

algún proceso disciplinario con un trabajador en el que pueda ser relevante esa información.

De cualquier forma, es posible desactivar la geolocalización de no ser necesaria. Por ejemplo, **ADH Hotels & Resorts** la usa sólo si los empleados realizan el registro a través de la app, “aunque no es algo que consultemos, ya que no le damos importancia a si un trabajador está en su domicilio habitual o en su segunda residencia o en cualquier otro lugar”, tal como relata Carolina Barrero.

## “Los sistemas de fichaje digitales pueden ayudar a reducir las ausencias en un 20%”

También lo utiliza **Alain Afflelou** para los empleados de las oficinas que fichan por el móvil cuando están teletrabajando; y **Toyota** para “ver realmente si una persona de oficinas está en su domicilio trabajando o un técnico de servicio post-venta empieza su jornada desde que sale de su casa”, cuenta Miriam Monsech, HR Payroll de la firma.

En caso de usarse, Guayarmina Peña, de **MHP**, apunta varias recomendaciones a seguir:

- Es aconsejable que el **móvil desde el que se realiza el fichaje sea facilitado por la empresa.**
- La **geolocalización debe establecerse el tiempo imprescindible** para el registro de jornada.
- **No es necesario el consentimiento expreso** del empleado para implantar la geolocalización, pero sí es obligatorio informarle.

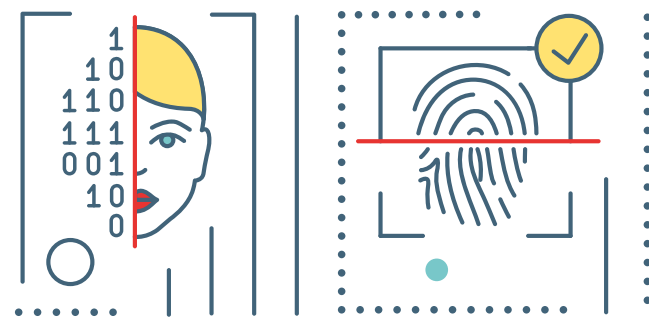
### Tendencias en fichaje presencial: se imponen los dispositivos sin contacto físico

Después del móvil, el segundo método para fichar más utilizado en nuestro país -y uno de los más fiables- son los sistemas con sensores biométricos dactilares. Sin embargo, durante la pandemia, al ser posibles focos de contagio, han requerido ser usados con gel hidroalcohólico, mientras que otras empresas han optado directamente por implantar otros dispositivos que no impliquen contacto físico.

Dentro de los biométricos, Aaron Cogo-

lludo, Country Manager de **Personio España**, señala el **reconocimiento facial**, el **escáner de retina o del iris del ojo**, y el **reconocimiento de voz**. El primero se postula como el **gran sustituto de la huella dactilar**, al no implicar ningún contacto. Actualmente muchos de los clientes de **Softmachine** están implantando este tipo de equipos, que, además, “permiten denegar el registro si la **temperatura corporal** supera cierto umbral, y si no detecta el uso adecuado de la  **mascarilla**”, según relata Javier Sánchez. También es el sistema que tienen implantado, por ejemplo, en **Toyota**, donde Miriam Monsech apunta que “ayuda

a que los trabajadores no se envíen entre ellos las claves de acceso”. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el reconocimiento facial suele ofrecer **resistencia** por parte de los empleados, al tener que usar su rostro para fichar.



ALAIN AFFLELOU

**ALAIN AFFLELOU**  
**ALBERTO HUERTAS, Responsable de Administración de Personas**

*“Desde enero estamos trabajando con **Sesame**, que nos sirve tanto para fichar por app como vía web. La herramienta nos permite cruzar los tiempos reales trabajados de cada centro con el flujo de clientes en tienda, y así podemos **gestionar los turnos de forma más eficiente, e incluso ajustar el gasto de personal. Anteriormente trabajábamos con otro proveedor, pero era más inflexible y no se adaptaba bien a nuestro modelo de negocio, que conlleva muchos cambios de jornada. A nosotros el digitalizar el registro no nos ha influido para controlar el absentismo, porque esta parte está muy controlada por los managers y los responsables. Aquel empleado que se ausenta debe justificarlo, y si no es así, descontamos el día o las horas correspondientes, e incluso puede ser sancionado si el acto es repetitivo. Aunque somos bastante pacientes, y optamos por la información y la formación sin necesidad de llegar a la sanción”.***

Más allá de la biometría, Javier Sánchez, de **Softmachine**, señala que “cada vez es más habitual utilizar **sistemas de identificación basados en NFC** (comunicación de proximidad) desde los móviles o incluso **BLE** (Bluetooth Low Energy o Bluetooth 5), que permite el registro “manos libres”, es decir, **sin interacción** por parte del empleado”. Otra de las novedades del sector procede de **MHP**, que ha añadido un **sensor de CO2** a sus dispositivos para examinar, en tiempo real, la concentración de CO2 en el aire, siendo un buen indicador de tasas de renovación en un espacio cerrado y, por lo tanto, de la calidad del aire.

En cualquier caso, teniendo en cuenta el contexto híbrido al que estamos encaminados, con trabajo presencial y remoto, la tendencia general se encamina a buscar una **combinación de varios sistemas, especialmente con el fichaje móvil**. Por ejemplo, fichaje por huella dactilar y app móvil, reconocimiento facial y app, o fichaje web y llamada telefónica. Según Miguel Fresneda, de **Woffu**, “si ofrecemos varias opciones, todas ellas conectadas y que centralicen la información en un solo lugar, nos aseguramos de tener visibilidad total”.


### Transparencia y reducción de costes y de tiempo, entre las ventajas de los sistemas digitales


Pero ¿cuáles son las principales ventajas que lleva emparejadas la digitalización de los sistemas de fichaje? Las tres principales apuntadas por Fresneda, de **Woffu**, son:

- **Transparencia:** que todos los empleados

puedan ver cuántas horas han trabajado, y que todas las jornadas y horas extraordinarias queden registradas en un entorno digital empodera a los trabajadores.

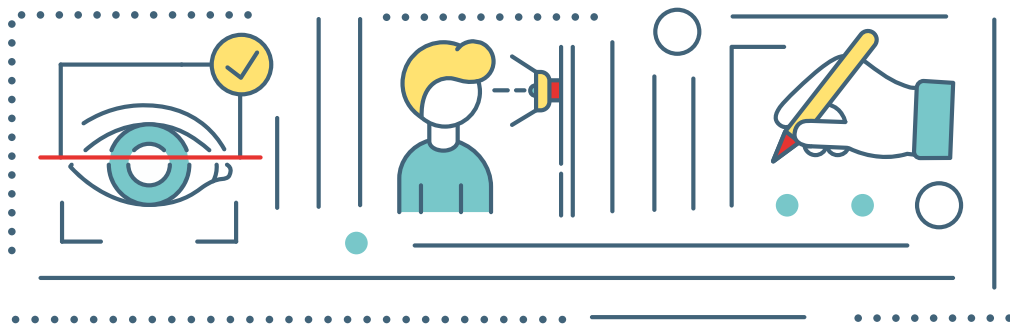
- **Reducción de costes y de tiempo:** la digitalización permite que el departamento de RRHH pueda destinar sus recursos y su tiempo a tareas de mayor valor, ahorrando hasta un 86% del tiempo dedicado a la gestión de la presencia. La digitalización permite la automatización de algunas tareas clave, como el acceso online a la gestión y supervisión de fichajes, la solicitud online de vacaciones y permisos, y la justificación de ausencias. Además, se logra que el empleado pueda centrarse más tiempo en sus tareas, aumentando su productividad. Por su parte, Miriam Monsech, de Toyota, afirma que se ahorran





**ADH HOTELS & RESORTS**  
**CAROLINA BARRERO,**  
Responsable de RRHH

*“Utilizamos una herramienta muy sencilla, de la empresa **Inology**, que nos permite realizar el registro con un terminal instalado en la oficina, a través de una app y una web. Al gestionar hoteles situados en distintos puntos de España, tenemos que desplazarnos, y queríamos una herramienta que permitiese realizar el registro sin tener que acudir a la oficina. Nosotros no incentivamos el uso correcto, aunque sí el incorrecto, pero sólo si el empleado lo hace de manera reiterada. En la empresa somos bastante flexibles en cuanto a los horarios que realiza cada trabajador”.*



**GLOBALIA**  
**ANTONIO DE LA FUENTE, Director**  
Corporativo de Personas





*“Tenemos dos sistemas de fichaje: uno por **huella dactilar** -que hemos deshabilitado temporalmente para evitar contagios- y otro virtual a través de la **intranet**. Pero con ellos sólo buscamos la seguridad física en las oficinas y el cumplimiento de la norma. Nosotros tenemos una cultura orientada al resultado, a la responsabilidad y a la confianza de cada trabajador, **no al presencia-lismo**. Por eso, estamos probando otro sistema en piloto, que registra automáticamente la jornada que se establece en cada **Convenio Colectivo**, permitiendo a cada empleado hacer los cambios necesarios cuando considere oportuno. Este sistema es el más sencillo y la acogida ha sido fabulosa”.*

costes al no ser necesario disponer de un terminal físico en cada centro de trabajo.

- **Visibilidad a la función de RRHH:** tener toda esta información digitalizada otorga al departamento de RRHH un rol protagonista en el negocio.

Otras ventajas son la eliminación del papel, la fiabilidad y la **rapidez** para fichar, y la facilidad para cumplir con la obligación de archivar los registros durante cuatro años. Además, la digitalización garantiza la **invariabilidad** de los datos, aumenta la **trazabilidad** de dicha información, posibilita la **desconexión digital**, y favorece las estrategias de **conciliación**, ya que permite la autogestión de la jornada flexible y de las bolsas de horas de compensación. Todo ello redundará en el aumento de la satisfacción del empleado.

**Aplicaciones prácticas: reducir las horas extras y el absentismo**

Más allá de asegurar el cumplimiento de la ley, el registro digital de la jornada puede tener diversas aplicaciones muy valiosas para RRHH, por ejemplo, en lo relacionado con la reducción de horas extras. Según la última

**“La digitalización puede ahorrar el 86% del tiempo dedicado a la gestión de la presencia”**

Encuesta de Población Activa (EPA), en el primer trimestre de 2021 se realizaron en nuestro país 5.644.000 horas extras, de las cuales tan sólo el 54,6% fueron remuneradas. En este sentido, Alberto Huertas, Responsable de Administración de Personas de Alain Afflelou, señala que **las herramientas digitales pueden ser configuradas para reducir estas cifras**, por ejemplo “avisando al usuario cuando llega el fin de su jornada, cerrando el fichaje cuando se cumplen dichas horas, solicitando la validación al manager del exceso de horas, y programando las pausas de comida”. Guayarmina Peña, de MHP, añade también que se puede programar “un margen de 15-30 minutos de flexibilidad horaria a la entrada y a la salida” para evitar el exceso de horas.

Además, hay otros usos derivados del registro digital como la **generación automatizada**



**BROWNIE**

**BROWNIE**  
JUAN MORERA, CEO

“Comenzamos a utilizar la herramienta de **Woffu** hace 4 años para que nos ayu-

da a gestionar nuestro **crecimiento** en tiendas y empleados. Antes empleábamos Excel, pero nos generaba muchas incidencias y gestiones engorrosas. No teníamos registros fiables de las horas trabajadas ni de las vacaciones. Ahora podemos tomar decisiones con información veraz y en tiempo real. Nuestros equipos están más felices

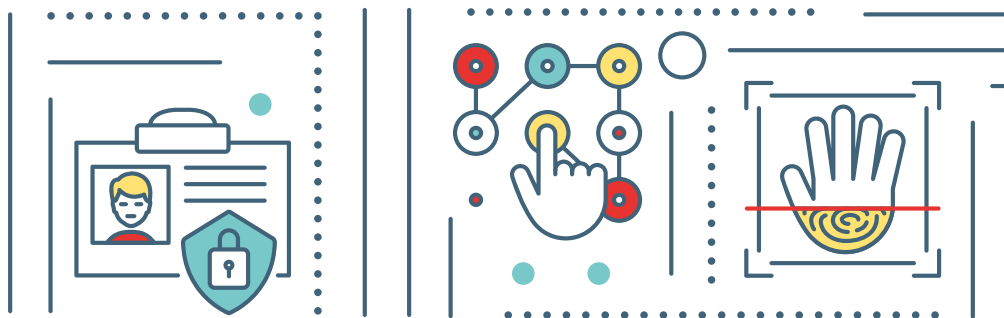
de tener una solución fácil de usar. En todo momento pueden ver si han aprobado o no sus vacaciones y solicitudes, pueden fichar, ver sus horas trabajadas y gestionar sus tiempos. Pero, además, podemos analizar la productividad por hora y tienda. Estamos consiguiendo ahorros muy importantes de coste-personal”.

**VITHAS**  
JESÚS GARCÍA, Director de Análisis y Planificación



**vithas**

“Contamos con la herramienta **aTurnos**, que nos permite tener integrada la planificación de turnos con el control de presencia. Hasta marzo del año pasado, el registro de jornada se realizaba mediante **huella dactilar**, pero, como podía ser una fuente de transmisión, temporalmente decidimos cancelarlo. En un sector como el sanitario, es fundamental garantizar que tenemos los recursos planificados para atender las necesidades de nuestros pacientes. Por ello buscamos la forma de continuar asegurando el registro de presencia y **retomamos el fichaje mediante tarjeta**. Además, para los empleados que estaban teletrabajando, adaptamos la herramienta al **fichaje mediante web**”.



### “Con el auge del modelo de trabajo híbrido, la tendencia es buscar una combinación de varios sistemas de fichaje”

da de informes útiles para la toma de decisiones o para integrarlos en otras aplicaciones de gestión de personal, que se nutren de datos del control horario. En ADH Hotels & Resorts elaboran, por ejemplo, informes de absentismo, “lo que nos permite tomar las medidas necesarias cuando se producen desvíos significativos”, según afirma Carolina Barrero. Para Jesús García, Director de Análisis y Planificación de Vithas, “es importante conocer qué porcentaje de nuestro absentismo es cubierto y qué coste supone para la empresa, y analizar el impacto entre el absentismo y la satisfacción de nuestros pacientes”. Miriam Monsech, de Toyota, asegura que dichos registros “nos facilitan controlar los KPIs sobre absentismo y poder detectar empleados con mayor absentismo”, mientras que Miguel Fresneda, de Woffu, afirma que se puede lograr **reducir las ausencias en un 20%**.

Asimismo, Aaron Cogolludo, de Personio, asegura que las herramientas digitales permiten “calcular los salarios y horas extra en función de la jornada registrada, y, en algunos casos,

transferir el pago de horas extra directamente a la nómina”.

#### Cómo incentivar a los empleados con recordatorios y conexión con las nóminas

A pesar de que la ley obliga a los empleados a registrar su jornada, los hay que no lo cumplen. ¿Cómo lograr que lo hagan? Javier Sánchez, de Softmachine, afirma que hay que “dotar a los sistemas de herramientas que informen por diferentes vías a los empleados, en caso de olvido”, como en Globalia, que envía una **alerta** a los que no han efectuado el registro.

En Vithas, han optado por la involucración

de los responsables de equipo y la integración con otras aplicaciones. Jesús García afirma que “la aplicación de registro de la jornada, la de planificación de turnos y la de abono de nómina se han integrado como parte de la gestión de personas. Lo que no queda reflejado en una aplicación no existe para la otra”.

Por su parte, Alberto Huertas, de Alain Afflelou, apunta que, “en el futuro, **pondremos algún objetivo a los responsables de los centros relacionado con el uso de la herramienta**”.

Para Aaron Cogolludo, de Personio, “la mejor manera de hacer que los empleados realicen correctamente el registro es haciéndolo fácil a través de un sistema sencillo y rápido”, con soluciones usables e intuitivas. ●